

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
TRAINING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PLN CABANG SOLO**



Disusun Guna Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Oleh:

ARIE WIJAYANTO
B 100 110 197

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
TRAINING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PLN CABANG SOLO**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

ARIE WIJAYANTO
B 100 110 197

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Sri Murwanti, SE., MM.

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
TRAINING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PLN CABANG SOLO**

OLEH:

ARIE WIJAYANTO
B 100 110 197

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Sabtu, 8 April 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Sri Murwanti, S.E., M.M

(Ketua Dewan Penguji)

2. Ir. Irmawati, S.E., M.Si

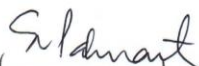
(Sekretaris Dewan Penguji)

3. Drs. Sri Padmantyo, M.BA

(Anggota Dewan Penguji)

()

()

()



Dekan,


Dr. Triyono, S.E., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 13 April 2017

Penulis,



Arie Wijayanto
B 100 110 197

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN TRAINING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PLN CABANG SOLO

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kompensasi, motivasi, dan *training* terhadap kinerja pegawai kantor PLN Cabang Solo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Alat analisis dengan bantuan Software SPSS dan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil temuan menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kompensasi, motivasi, dan *training* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada koefisien determinan menggambarkan bahwa persentase sumbangan pengaruh pengalaman kerja, kompensasi, motivasi, dan *training* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 36,1% dan masih ada pengaruh variabel lain sebesar 63,9%.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Kompensasi, Motivasi, *Training*, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of work experience, compensation, motivation, and training on the performance of branch office employees PLN Solo. The sample used in this study were 70 respondents. The analysis tool with the help of SPSS software and using validity, reliability test, classic assumption test and multiple linear regression analysis.

The findings indicate that work experience, compensation, motivation, and training partially and simultaneously significant effect on employee performance. At determinant coefficient illustrates that persentase donations influence work experience, compensation, motivation, and training together to employee performance amounted to 36.1% and still have the effect of other variables of 63.9%.

Keywords: Work Experience, Compensation, Motivation, Training and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai merupakan salah satu asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan, dengan pengalaman kerja yang tinggi maka profesionalitas pegawai tersebut akan semakin baik. Pengalaman kerja yang banyak juga menunjukkan bahwa pegawai yang bersangkutan merupakan pegawai senior yang memiliki kemampuan skill yang baik.

Kinerja pegawai yang baik dapat diperoleh jika pegawai tersebut mendapatkan kompensasi sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, semakin tinggi dan semakin berat tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai akan menyebabkan kompensasi yang diterima akan semakin baik (Arikunto, 2005:77). Dampak lain pemberian kompensasi yang baik dan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diterima oleh pegawai adalah motivasi kerja yang semakin tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Motivasi adalah suatu dorongan baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari luar diri sendiri, semakin baik motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi kinerja mereka (Guritno, 2006:55).

Beban kerja sehari-hari yang dihadapi oleh pegawai tidak saja menimbulkan tekanan kerja namun juga menjadikan kinerja menurun, salah satu cara untuk meningkatkan kembali kinerja tersebut adalah dengan mengadakan *training* atau pelatihan. Menurut ahli MSDM Gary Dessler *training* adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru dan lama untuk melakukan pekerjaan.

PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan pasokan tenaga listrik kepada masyarakat baik untuk keperluan pribadi, usaha rumahan maupun komersial. Pada saat ini kinerja PLN mendapat banyak sorotan karena mengingat betapa vitalnya listrik pada saat ini, kehidupan masyarakat modern sangat bergantung pada ketersediaan listrik. Fenomena yang ada pada saat ini terlihat dari waktu ke waktu bahwa kinerja PLN baik sebagai badan usaha milik negara maupun organisasi yang terdiri dari manusia

manusia dengan kemampuan yang beragam adalah semakin meningkatkan.

2. METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah data primer yang didapat dari jawaban responden berupa kuesioner yang diperoleh langsung dari pegawai di kantor PLN cabang Solo.

2.1 Metode Analisis Data

2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2.1.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program komputer SPSS 19 dengan kriteria sebagai berikut: jika hasil koefisien alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel. Sebaliknya, jika hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

2.2 Metode Hipotesis

2.2.1 Uji regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengalaman kerja (X_1), Kompensasi (X_2), motivasi (X_3) dan *training* (X_4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

2.2.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen.

2.2.3 Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011:98). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh pengalaman kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi (X_3) dan *training* (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y).

2.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (*R square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0-1). Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen (Priyatno, 2012:55).

2.3 Uji Asumsi Klasik

2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *normal probability plot* (P-P Plot).

2.3.2 Uji Multikolineritas

Multikolineritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (Dzulkifli, 2013). Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah multikolineritas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas dengan cara melihat *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Metode pengambilan keputusan yaitu semakin kecil nilai *tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolineritas. Dalam kebanyakan penelitian menhebutkan bahwa jika *tolerance* lebih dari 0,1.

2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya hereroskedastisitas adalah dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots regresi* (Priyatno, 2012:62).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data degan menggunakan SPSS dapat diperoleh koefisien determinan (R^2) sebesar 0,361 (36,1%). Hasil ini menggambarkan bahwa presentase sumbangan pengaruh pengalaman

kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi (X_3) dan *training* (X_4) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 36,1% dan masih ada pengaruh variabel lain sebesar 63,9%.

Hasil analisis yang dinyatakan dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikansi pengalaman kerja sebesar 0,041 artinya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis penelitian berupa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,014 artinya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian untuk hasil analisis motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikansi motivasi sebesar 0,010 artinya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil analisis *Training* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikansi *Training* sebesar 0,006 artinya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Hasil analisis yang ditemukan menjawab perumusan masalah secara keseluruhan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PLN cabang Solo. Hal ini dapat dibuktikan pada uji t dengan t hitung (2,090) > t tabel (1,994) dengan signifikansi sebesar 0,041. Jadi hipotesis yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya.
- b. Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai PLN cabang Solo. Hal ini dapat dibuktikan pada uji t dengan t hitung

- (2,530) > t tabel (1,994) dengan signifikansi sebesar 0,014. Jadi hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya.
- c. Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai PLN cabang Solo. Hal ini dapat dibuktikan pada uji t dengan t hitung (2,648) > t tabel (1,994) dengan signifikansi sebesar 0,010. Jadi hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya.
 - d. Ada pengaruh antara *training* terhadap kinerja pegawai PLN cabang Solo. Hal ini dapat dibuktikan pada uji t dengan t hitung (2,819) > t tabel (1,994) dengan signifikansi sebesar 0,006. Jadi hipotesis yang menyatakan *training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya.
 - e. Secara keseluruhan yang dibentuk dalam model uji F pengalaman kerja, kompensasi, motivasi, dan *training* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari keempat variabel yang diteliti yaitu pengalaman kerja, kompensasi, motivasi, dan *training* mampu memberikan sumbangan kepada kinerja pegawai sebesar 36,1% dan sisanya 63,9% masih dipengaruhi variabel lain.

4.2 Keterbatasan Penelitian

- a. Penelitian ini hanya dibatasi menggunakan 4 variabel, sehingga belum lebih luas dan jelas memberikan gambaran secara menyeluruh tentang 4 variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor PLN wilayah Solo.
- b. Adapun sampel penelitian yang digunakan hanya mencakup kantor PLN wilayah Solo, belum mencakup lingkup provinsi.
- c. Penelitian ini masih menggunakan model penelitian jenis regresi berganda. Model penelitian regresi berganda masih dianggap jenis model penelitian yang sederhana.

- d. Variabel dalam penelitian ini hanya mampu memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai kantor PLN wilayah Solo sebesar 36,1%.

4.3 Saran

- a. Bagi pihak perusahaan perlu mempertimbangkan adanya variabel yang diteliti dalam penelitian ini karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya positif pula artinya ketika salah satu maupun semua aspek yang diteliti ternyata dimiliki seorang pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan yang drastis.
- b. Sampel yang digunakan perlu ditambah atau bahkan populasi yang dimiliki perusahaan mampu menjadi responden dalam penelitian selanjutnya karena sampel semakin banyak akan mempengaruhi tingkat keakuratan dalam menggambarkan fenomena yang terjadi di objek penelitian.
- c. Perlu adanya pengembangan model yang lebih baik lagi seperti dengan *intervening*, moderasi, dan lain-lainnya karena model yang semakin detail akan memberikan gambaran yang baik tentang variabel yang diteliti.
- d. Perlu adanya penambahan variabel yang diteliti dikarenakan dari keempat variabel yang diajukan hanya mampu memberikan sumbangan kepada kinerja pegawai sebesar 36,1% artinya masih ada variabel lain yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Hal. 77
- Dzulkifli, Muhammad. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Holtikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2006. “*Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*”. JRBI. Vol 1. No 1. Hal. 63-74.
- Priyatno, Dwi. 2012. *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS, cetakan Pertama*. Yogyakarta: Gava Media.